



Wibbelt GmbH
Ihr Partner für Luft- und Rauchgassysteme



Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,
sehr geehrte Geschäftspartnerin, sehr geehrter Geschäftspartner,

mit diesem Schreiben wird der Code of Conduct oder Verhaltenskodex der

Wibbelt GmbH

erläutert. Der vorliegende Verhaltenskodex führt wichtige Grundregeln und Prinzipien in einem Dokument zusammen, die für uns verbindlich sind.

Unsere Verhaltensrichtlinien fokussieren und ermöglichen kontinuierlich einen Schutz vor Rechtsbrüchen, kriminellen Handlungen und unethischen Verhaltensweisen in unserem Unternehmen.

Gleichwohl erwarten wir die uneingeschränkte Akzeptanz des von uns definierten „Verhaltenskodex für nachhaltige Unternehmensführung“. Wir setzen eine Realisierung der allgemeinen Geschäftsgrundsätze und fairen Wettbewerb, gerechte Arbeits- und Sozialstandards, Umweltschutz, Energieeffizienz und Produktsicherheit für eine partnerschaftliche Geschäftsbeziehung voraus.

Beckum, den 21.10.2025

Dr. Michael Wibbelt
Geschäftsleitung





Code of Conduct

Corporate Social Responsibility (CSR) bzw. unternehmerische Gesellschaftsverantwortung wird oft auch als Sozialverantwortung bezeichnet. Ein Teil davon ist der Code of Conduct. Der Code of Conduct bzw. Verhaltenskodex umfasst die Verhaltensregeln im Unternehmen. Er enthält die wesentlichen Werte und Grundüberzeugungen. Die Einhaltung des Code of Conduct hat sich das Unternehmen als freiwillige Selbstverpflichtung auferlegt. Der Code of Conduct basiert auf den Unternehmensgrundsätzen und Visionen und bildet die Grundlage für weitere konkrete Richtlinien und Regelungen.

Einhaltung von Recht und Gesetz

Unser Unternehmen hält die geltenden Rechte und Gesetze der Länder ein, in denen es tätig ist, und fordert dieses auch von seinen Zulieferern.

- **Menschenrechte – Kinder- und Zwangsarbeit**

Wir verpflichten uns und unsere Geschäftspartner zur Einhaltung der internationalen anerkannten Menschenrechte; diese sind grundsätzlich als oberstes Gut zu achten bzw. zu gewährleisten. Kinder- und Zwangsarbeit lehnen wir in jeglicher Form strikt ab.

- **Recht auf Chancengleichheit, sowie das Recht auf Nichtdiskriminierung**

Wir sind ein Arbeitgeber, bei dem Gleichberechtigung, sowie ein respektvoller und fairer Umgang miteinander eine wichtige Rolle spielen. Alle Mitarbeiter haben die Rechte anderer landesspezifische, sowie kulturelle Unterschiede im geschäftlichen Kontakt zu respektieren.

- **Recht auf Vereinigungsfreiheit, sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen**

Respektierung des Rechts, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten.

- **Recht auf eine gerechte Vergütung**

Die Vergütung einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen erfolgt in der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Höhe oder liegt darüber.

- **Die Einhaltung geltender Regelungen zur Arbeitszeit**

Arbeitszeiten müssen den jeweils geltenden nationalen Bestimmungen und industriellen Standards entsprechen; die jeweils strengste Bestimmung ist anzuwenden. Überstunden dürfen nur auf freiwilliger Basis geleistet werden





Führung und soziales Miteinander – Einhaltung ethischer

Grundsätze Wir praktizieren und erwarten von unseren Geschäftspartnern eine gesunde Unternehmenskultur, die von Respekt, Vertrauen, Ehrlichkeit und Offenheit geprägt ist. Diese ethischen Grundsätze und Werte gilt es zu schützen und zu kommunizieren sowie im täglichen Geschäftsleben gegenüber Geschäftspartnern und Mitarbeitern umzusetzen.

Wir tolerieren in keiner Form Belästigung, Einschüchterung oder Diskriminierung, die sich auf ethische Herkunft und Nationalität, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, politische Zugehörigkeit, Behinderung, soziale Herkunft oder Alter bezieht.

Umgang mit Dritten, wie Mitarbeiter oder Geschäftspartner - keine kartellrechtswidrigen Absprachen:

Um Geschäfte zu machen, braucht es Partner. Diese gibt es sowohl im Innen- (Mitarbeiter) wie im Außenverhältnis (Lieferanten, Kooperationen o. ä.). Dabei sind, wie folgt, sicherzustellen:

- Vertrauen und Respekt: Ein „freundschaftlicher Umgang“ sollte im internen und externen Verhältnis gewahrt werden.
- Kommunikation guter Nachrichten:
- Fehlerkultur: Offener Umgang in Form einer Analyse und Definition von Verbesserungspotential.
- Kommunikation auf Augenhöhe: Das ist die Basis für eine partnerschaftliche Mitarbeiterbeziehung sowie Geschäftsbeziehung.

Umgang mit Informationen, wie Geschäftsgeheimnissen und sensiblen Daten

Der Schutz von sensiblen Daten (personenbezogene Daten) insbesondere der Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten ist der Wibbelt GmbH besonders wichtig. Bei einem Missbrauch dieser Daten besteht eine überdurchschnittlich hohe Gefahr für das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Betroffenen. Deshalb hat der Gesetzgeber festgelegt, dass die besonderen Arten der personenbezogenen Daten einen höheren Schutz genießen müssen. Die Details, u. a. auf Basis der DSGVO, sind unserer Homepage unter <https://www.wibbelt-gmbh.com> „Datenschutzerklärung“ zu entnehmen. Darüber hinaus gelten intern für alle Mitarbeiter unterzeichnete Verpflichtungserklärungen. Für alle internen, vertraulichen und geschützten Informationen gilt das Gebot der Verschwiegenheit. Informationen von Lieferanten, Kunden und Mitarbeiter, die nicht öffentlich kommuniziert sind, müssen gemäß den gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen geschützt werden. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.





Steuern- und Geldwäscheprävention

Die Wibbelt GmbH beachtet alle Vorschriften des Steuerrechts- und der Geldwäscheprävention im In- und Ausland. Unser Unternehmen unterhält nur zu vertrauenswürdigen Kunden Geschäftsbeziehungen und Zahlungen von und an die Wibbelt GmbH in bar sind untersagt. Im Übrigen sind Zahlungen so zu gestalten, dass sie mit dem Steuerrecht, sowie den Vorschriften der Geldwäsche- und auch der Korruptionsprävention vereinbar sind.

Antikorruption

Unter Bestechung oder Korruption wird das Übergeben oder Anbieten von Geld, Waren oder anderen Formen von Belohnungen verstanden, dass den Empfänger dazu bringen soll, sein Verhalten zu ändern oder Entscheidungen im Interesse des Gebers zu treffen, die er sonst nicht so getroffen hätte. Wir tolerieren weder Bestechung noch Korruption und kein Mitarbeiter darf Geschäftspartnern unzulässige Vorteile verschaffen oder den Versuch dazu unternehmen.

Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz

Wer bei der Wibbelt GmbH arbeitet, soll dabei sicher sein und gesund bleiben. Gleichgültig, ob der Mitarbeiter/ Mitarbeiterin bei uns beschäftigt ist, oder von einer für uns tätigen Fremdfirma ist. Wir verstehen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement als einen fortlaufenden Verbesserungsprozess, der abzielt auf:

Die Vermeidung von Unfällen durch präventive Maßnahmen, insbesondere durch

- die systematische Ermittlung von Gefährdungen und Bewertung von Unfall- und Gesundheitsrisiken an allen Arbeitsplätzen
- die Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen aufgrund physischer und psychischer Fehlbeanspruchung durch die Arbeit.
- umfassende Schulung und regelmäßige Unterweisung aller Beschäftigten in Abhängigkeit der ermittelten Risiken
- die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsablaufs

Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter zur Beachtung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz anzuhalten.





Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Die Wibbelt GmbH verpflichtet sich zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen und in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Anforderungen und internationalen Standards in Bezug auf die Umwelt zu handeln.

- Ein angemessenes Umweltmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.
- Umweltverschmutzung zu minimieren und Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern.
- Den Ausstoß von Schadstoffen in die Luft und von Klimagasen (insbesondere CO₂) sowie schädliche Boden und Wasserverunreinigungen und Lärmemissionen so weit wie möglich zu reduzieren.
- Die Energieeffizienz zu steigern, erneuerbare Energien zu nutzen und den Wasserverbrauch weitestgehend zu reduzieren
- Abfälle zu reduzieren und deren fachgerechte Behandlung und Entsorgung sicherzustellen.

Sanktionen und Konsequenzen

Dieser Verhaltenskodex ist ein Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Mitarbeiter und der Wibbelt GmbH. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann für den Mitarbeiter weitreichende Folgen haben, wie z. B. arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

